

بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی

## The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Anti-Citizenship Behavior with the Mediating Role Organizational Envy of

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۳۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۲/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۱۰

A. Rayisi., (M.A student) & N. Nastiezaee., (Ph.D)

آسیه رئیسی<sup>۱</sup> و ناصر ناستی زایی<sup>۲</sup>

### Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational cynicism and organizational anti-citizenship behavior with the mediating role of organizational envy. The following survey was done with descriptive and structural equation modeling type. 191 teachers of Zahedan were studied by Stratified randomized sampling that has been studied through Organizational Cynicism Scale, Organizational Anti-citizenship Behavior Questionnaire and Organizational Envy Questionnaire. The correlation coefficient and simultaneous multiple regression were used for data analysis by SPSS-21 and Lisrel. Based on the results, there was a positive and significant relationship between organizational cynicism, organizational anti-citizenship behavior, and organizational envy. Organizational cynicism did not directly affect organizational anti-citizenship behavior but indirectly had a positive effect on organizational anti-citizenship behavior through the organizational envy variable. Thus the result of the expansion of organizational cynicism is organizational envy; the consequence of organizational envy is the appearance of organizational anti-citizenship behaviors. Since the root of organizational cynicism goes back to distrust, managers can reduce the organizational cynicism of employees by extending organizational trust .

**Keywords:** Organizational Cynicism, Organizational Anti-citizenship Behavior, Organizational Envy

### چکیده

هدف پژوهش بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی حسادت سازمانی است. روش پژوهش همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی ۱۹۱ دبیر شهر زاهدان از طریق سه پرسشنامه بدبینی سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و حسادت سازمانی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی، مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار spss21 و لیزرل استفاده شد. بر اساس یافته‌ها بین بدبینی سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و حسادت سازمانی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود داشت ( $p < 0/001$ ). بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی به طور مستقیم اثر نداشت اما به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی اثر مثبت داشت. بنابراین می‌توان پذیرفت که گسترش بدبینی سازمانی حسادت سازمانی را به دنبال دارد که پیامد آن نیز بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی است. از آنجا که ریشه بدبینی سازمانی به بی‌اعتمادی برمی‌گردد از این رو مدیران می‌توانند با گسترش اعتماد سازمانی از میزان بدبینی سازمانی کارکنان بکاهند.

**کلیدواژه‌ها:** بدبینی سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی، حسادت سازمانی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

۲. نویسنده مسئول: دکترای مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران

## مقدمه

امروزه در ادبیات سازمان و مدیریت عباراتی چون خراب کاری، رفتارهای منحرف کاری، پرخاشگری، رفتارهای غیر اخلاقی و ضد اجتماعی، مقاومت در برابر اقتدار، اطاعت ناپذیری سازمانی بسیار متداول شده است. عباراتی که چهره منفی زندگی سازمانی و پیامدهای منفی سلطه سازمانها را بر انسان نشان می‌دهد. رفتارهای مخربی که میتواند تأثیر منفی بر عملکرد سازمان و آثار مخربی در بلندمدت بر وجهه و اعتبار سازمان و سرانجام بر افرادی که به مثابه عضوی از سازمان در آن مشغول به کار هستند ایجاد نماید، که جبران آنها حداقل در کوتاه مدت امکان‌پذیر نخواهد بود و برای سازمان هزینه‌های گزاف و حتی جبران‌ناپذیری به همراه خواهد داشت؛ رفتارهایی که محققان برای آنها اصطلاح رفتار ضد شهروندی سازمانی<sup>۱</sup> را به کار برده‌اند (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۲). رفتارهای ضد شهروندی سازمانی، شامل کج‌رفتارهای خفیفی هستند که برخلاف هنجارهای سازمانی مبنی بر احترام متقابل و با نیت نامعلوم و مبهم درصدد ضربه زدن به طرف مقابل می‌باشند. مشخصه‌ی این رفتارها بی‌ادبی، عدم توجه و احترام به دیگران است و در بیشتر این رفتارها نوعی تلاش برای لطمه زدن وجود دارد (مرتضوی، لگزیان و سید حسینی، ۱۳۹۲). برخلاف رفتار شهروندی سازمانی که انجام آن باعث بهبود مؤثر وظایف و نقشها در سازمانها می‌شود (مهدیون، قهرمانی و رضایی‌شریف<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲) بروز رفتارهای ضد شهروندی هم بر عملکرد سازمانی و هم بر روابط و روحیه کارکنان تأثیر منفی دارند (قلی‌پور، سعیدی‌نژاد و زهتابی، ۲۰۰۹). از ابعاد رفتارهای ضد شهروندی سازمانی میتوان به لجبازی و خودسری (رفتارهایی از قبیل انکار صریح مقررات، امتناع از به اشتراک گذاشتن اطلاعات، و اعلام آشکار عدم موافقت خود با سازمان)، مقاومت در برابر اقتدار (رفتارهایی مانند مخالفت عمومی در برابر سازمان و عدم رعایت حریم خصوصی، کوششهای یک سویه برای به دست گرفتن امور مربوط به گروه و دور زدن و یا کنار گذاشتن مدیران)، طفره رفتن از کار (رفتارهایی مانند تعطیل کردن کار، اعاده نکردن حسابها و پاسخ ندادن به نامه‌های الکترونیکی و تماسهای تلفنی مربوط به کار، تاخیر در ارائه گزارش کار، و در دسترس نبودن به هنگام تماس همکاران و مدیران)، کینه توزی (رفتارهایی مانند خرج کردن هزینه‌های غیرتجاری، دزدیدن مایحتاج و مواد شرکت و در میان گذاشتن اسرار ستمگریهای سازمان با افراد بیرون) و پرخاشگری (رفتارهایی مانند حالت کج خلقی در ملاقات، اعتراض خصمانه به همکاران، بکارگیری لحن متکبرانانه و ناخوشایند، و تهدید فیزیکی همکاران) اشاره کرد (قلی‌پور، سعیدی‌نژاد و حسنقلی پور، ۱۳۹۱).

1. Organizational Anti-Citizenship Behavior
2. Mahdiun, Ghahramani & Rezaiisharif

شناخت علل بروز رفتارهایی همچون سرقت از منابع سازمان، تحمیل هزینه‌های شخصی و غیر مرتبط با کار، پرخاشگری نسبت به همکاران و مدیران، به رسمیت نشناختن اختیار و اقتدار مدیران، زیر پا گذاشتن مقررات سازمان (که نموده‌هایی از رفتارهای ضد شهروندی سازمانی هستند) به مدیران کمک می‌کند تا حتی المقدور از آنان اجتناب نمایند (وی‌آی و استیون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). لذا ضروریست، رفتارهای ضد شهروندی ریشه‌یابی شوند تا با کنترل عوامل موجد آنها و تقویت عوامل بروز رفتارهای شهروندی، کارآیی و اثربخشی سازمان افزایش یابد. از عوامل تاثیرگذار بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی که مدنظر مطالعه حاضر است می‌توان به حسادت سازمانی<sup>۲</sup> (کیم، اونیل و چو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰) و بدبینی سازمانی<sup>۴</sup> (ترکمن و آیکاک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۷) اشاره کرد. حسادت یک احساس ناخوشایند و فراگیر است. ماهیت و محور اصلی حسادت، آرزو یا تلاش برای از دست رفتن نعمت شخص دیگر است؛ خواه به خودش برسد یا نه، و خواه به صلاح دیگری باشد یا خیر (ولیزاده و آذربایجانی، ۱۳۸۹). حسادت در نظریه مقایسه اجتماعی ریشه دارد که بر این فرض تأکید می‌کند که کارکنان از طریق مقایسه خود با افراد مشابه، توانایی‌هایشان را ارزیابی می‌کنند. این مقایسه می‌تواند به دو نتیجه کاملاً متفاوت منجر شود، اگر نتیجه مقایسه فرد با دیگران مطلوب باشد، به کسب هویت منجر می‌شود و اگر نامطلوب باشد، نتیجه آن تخریب هویت خواهد بود. تخریب هویت خود به حسادت منجر می‌شود. در واقع یکی از معیارهای تشخیصی اختلال شخصیت خودشیفتگی این است که فرد، غالباً به دیگران حسادت می‌ورزد یا اعتقاد دارد که دیگران به او حسادت می‌ورزند (زلاتان کریزان و جوهر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲).

محققان سازمانی عوامل مؤثر در بروز حسادت را شامل سه دسته کلی می‌دانند که شامل ادراک فردی، عوامل سازمانی و درک روابط رئیس-مرئوس می‌باشند (دانشور حریص، یوسفی سعیدآبادی و نیازآذری، ۲۰۱۶). از پیامدهای حسادت در محیط کار تمایل به ترک خدمت، روابط نامناسب بین فردی و رفتارهای ضد شهروندی است (منون و تامپسون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰). عابدی جعفری، شیعه زاده و سیدحسینی (۱۳۹۳) دریافتند که بی‌توجهی به مسائل روانی کارکنان مانند حسادت به مشکلات متعددی برای سازمان از قبیل پایین بودن کیفیت تعاملات سازمانی، افزایش غیبت اعضای گروه، کاهش انسجام و توانایی گروه، کاهش عملکرد و رضایت گروهی، بروز

1. Wei & Steven
2. Organizational Envy
3. Kim, O'Neil & Cho
4. Organizational Cynicism
5. Turkmen1 & Aykac
6. Zlatan Krizan & Johar
7. Menon & Thompson

رفتارهای ضد شهروندی، کاهش خود احترامی، و در نتیجه، ترک خدمت منجر می‌شود. کیم و گلوب<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) دریافتند که حسادت با رفتارهای ضد شهروندی از جمله عملکرد ضعیف در ارتباط است. کوهن-چاراش و لارسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی را بررسی کردند. یافته‌های تطبیقی نشان داد در شرایط بی‌عدالتی رابطه حسادت و رفتارهای ضد شهروندی قویتر خواهد بود. ناندیدکار<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) و تامپسون، گلاسو و مارتینسن<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) در مطالعات خود دریافتند حسادت بر رفتارهای ضد شهروندی تأثیر مثبت دارد.

از عوامل تاثیرگذار بر حسادت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی میتواند بدبینی سازمانی باشد (ترکمن و آیکاک، ۲۰۱۷). بدبینی یک مفهوم تازه در مطالعات سازمانی است که اخیراً توجه زیادی را به ویژه در زمینه رفتار سازمانی به خود جلب کرده است (اوزلر و آتالی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). بدبینی را میتوان به‌عنوان باوری تعریف کرد که دیگران رفتارهای غیراخلاقی انجام می‌دهند که در جامعه نیز این رفتارها رایج و معمول است (ولپی، محمد، هاپکینز، شاپیرو و دلاسگا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴). اصل اساسی در مفهوم بدبینی سازمانی، نبود دقت، صداقت، اعتماد، انسجام و وفاداری است (اسلان و ارن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). افراد بدبین نگرش و احساس منفی به سازمان دارند باوری که سازمان را فاقد درستی می‌دانند، رفتار سازمان را غیردوستانه می‌بینند و اعتقاد دارند که سازمان صداقت ندارد و به دنبال فریب کارکنان است و دیگران را حقه باز و غیر قابل اعتماد می‌داند (نافی و کایفای<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳، طالبی و کریمی، ۱۳۹۶). مجموعه‌ای از عوامل، مانند حجم کاری زیاد افراد، انتظارات سازمانی برآورده نشده، حمایت اجتماعی کم، ترفیع ناکافی در مقایسه با سطح رقابت، تناقض هدف، پیچیدگی فزاینده سازمانی، ناتوانی در تصمیم‌گیری، فقدان ارتباط، نقض قرارداد روان‌شناختی، ادراک از سطوح پایین بازده درونی و بیرونی، کوچک‌سازی شرکت، ادغام‌های شرکتی، توزیع قدرت، بی‌عدالتی، رهبری و عملکرد سازمانی ضعیف، اختیارات زیاد مدیریت در برکناری و اخراج فوری، به‌عنوان منابع و عوامل پیش‌بینی کننده بدبینی هستند (بلوچی و رستگار، ۱۳۹۴).

از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی فرد بدبین کسی است که دیگران را دروغگو، خودخواه، بی‌علاقه و بی‌توجه در نظر بگیرد و انگیزه‌های آنان را مورد تردید قرار داده، در روابط خود

1. Kim & Glomb
2. Cohen-Charash & Larson
3. Nandedkar
4. Thompson, Glasø & Martinsen
5. Özler & Atalay
6. Volpe, Mohammed, Hopkins, Shapiro, Dellasega
7. Aslan & Eren
8. Nafei & Kaifi

محتاط بوده و اعتماد به نفس نداشته باشد، رفتار وی خصمانه و ظالمانه بوده و نسبت به خواسته‌های تحمیلی افراد تنفر داشته باشد (آکارای و ییلدریم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). چنین افرادی وقتی امتیازات دیگران را مشاهده می‌کنند نسبت به آنها حسادت خواهند داشت و درصدد جبران بر می‌آید و از تاکتیکهای مختلفی برای ضربه زدن به طرف مقابل استفاده می‌کند (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۲). بدبینی سازمانی به کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی (تکین و بیدوک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵)، کاهش انگیزه و قصد ایجاد تغییر، کاهش وفاداری کارکنان به سازمان، کاهش حمایت سازمانی ادراک شده و رفاه کارکنان، کاهش آثار مثبت حمایت مدیریت ارشد (پپلینسکای<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴، آینسی و توران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱)، کاهش کیفیت زندگی کاری (یاسین و خالید<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵)، افزایش از خودبیگانگی کارکنان (ییلدیز و سالییکای<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴)، افزایش فرسودگی شغلی و انحراف کاری (شهزاد و محمود، ۲۰۱۲) و نهایتاً افزایش رفتارهای غیراخلاقی و انحرافی (مرادی و جلیلیان، ۱۳۹۵) و رفتار ضد شهروندی سازمانی (مونیر، خلیفه، آصف و خان<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴، والری، میگوئل، اولگا، تئوفیلوس و ماریا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵) منجر می‌شود. وقتی که یک رویداد منفی به وقوع می‌پیوندد، ادراکات فرد در مورد ابعاد علی رویداد منفی (کانون، کنترل‌پذیری، و ثبات رویه) به کار می‌افتد. این ادراکات اسنادی، موج شکل‌گیری هیجانهایی چون عصبانیت، حسادت، همدردی و امید می‌شود. بر اساس هیجانهایی که به وجود آمد، فرد تصمیم به انجام رفتارهای جامعه‌پسند یا رفتارهای ضد اجتماعی می‌گیرد. اگر فرد سازمان را مقصر و مسبب رویداد منفی دانسته و نیز بر اساس رویدادهای منفی گذشته، امیدی به بهبود شرایط در آینده نداشته باشد، آنگاه نسبت به سازمان بدگمان می‌شود (نجاری، ۱۳۹۳)، حسادت سازمانی در وی رشد نموده و در نتیجه امکان بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در وی بیشتر می‌شود.

بروز رفتارهای غیر اخلاقی و غیر حرفه‌ای در سازمانها از مهمترین معضلات عصر فعلی است و بر ضرورت توسعه اخلاق تأکید می‌نماید. رواج چنین رفتارهایی ممکن است به کاهش درآمد و خدشه دار شدن اعتبار این گونه سازمانها بینجامد و به بروز مسائل اقتصادی متعدد و متوالی در سطح کلان کشور منجر شود. در بعد نیروی انسانی، فرسودگی شغلی و در بعد سازمانی کاهش اثربخشی سازمان میتواند پیامدهای منفی این گونه رفتارها باشد. روند نگران کننده رو به فزونی

1. Acaray & Yıldırım
2. Tekin & Beduk
3. Peplinski
4. Ince & Turan
5. Yasin & Khalid
6. Yıldız & Şaylıkay
7. Munir, Khalifah, Asif & Khan
8. Valerie, Miguel, Olga, Theophilus, & Maria

رفتارهای غیر حرفه‌ای در سازمانها، توجه اندیشمندان را به این موضوع جلب کرده است و مدیران و رهبران در پی رو در رو شدن با چالشهای فراوان در زمینه اداره سازمانهای مختلف، توجه بیشتری به اخلاق حرفه‌ای مبذول داشته‌اند. از آنجا که چنین رفتارهایی هزینه‌ها و آسیبهای زیادی را برای سازمان دربردارند، سازمانها بایستی عمیقاً در راستای جلوگیری از رفتارهای غیر حرفه‌ای، به ویژه ناهنجاری در فضای کاری و تنزل شخصیت و عملکرد اخلاقی حرکت کنند تا از هزینه‌های مستقیم انحراف، آسیب یا مرگ در محیط کاری و به کارگیری کارکنان جدید، تعمیر و جایگزینی تجهیزات، کاهش کارایی، کاهش بهره‌وری و کیفیت، اختلال در عملیات کسب و کار و کاهش شهرت و اعتبار سازمان جلوگیری به عمل آید (زینالی صومعه و پورعزت، ۱۳۹۰). نقش اخلاق حرفه‌ای در پیشبرد امور سازمانها بسیار تعیین کننده است تا جایی که یکی از معیارهای ارزیابی آنها به شمار می‌رود. با این وجود مطالعات نشان داده است رعایت اخلاق حرفه‌ای در ایران در مقایسه با برخی کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعه به سازمانها و اداره‌های دولتی و خصوصی، نشان دهنده نبود اخلاق حرفه‌ای در میان ایرانیها است و متأسفانه این روند به‌طور روزمره رو به افزایش است. از سوی دیگر رعایت نکردن اصول اخلاق حرفه‌ای، پیامدهای ناگواری را به دنبال خواهد داشت. یکی از این پیامدها ترویج و گسترش رفتار ضد شهروندی است که خود موجبات مضراتی در سازمان و در نهایت در جامعه خواهد بود (مقتدایی، ۱۳۹۶). مفهوم رفتارهای ضد شهروندی سازمانی مفهومی جدیدتر از رفتارهای شهروندی سازمانی به شمار می‌رود و آن طور که باید و شاید در سازمانهای کشور، خصوصاً سازمانهای عمومی و دولتی به آن پرداخته نشده و مورد بررسی و تحلیل قرار نگرفته است (حسینی و حضرتی، ۱۳۹۲). با عنایت به آنچه گفته شد به نظر می‌رسد جامعه ما در زمینه رفتارهای غیرحرفه‌ای دچار مشکل باشد و یکی از راهکارهای مناسب برای این مسأله قبل از تبدیل شدن به بحرانی حل ناشدنی، انجام پژوهشهای جزئی‌تر و دقیقتر در این حوزه است؛ بنابراین، این مطالعه می‌کوشد به صورت دقیقتر و جزئی‌تر تأثیر بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی را از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی بررسی کند. با وجود اهمیت زیاد این موضوع، بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد درباره تأثیر بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی پژوهشی انجام نشده است؛ بنابراین ضرورت انجام مطالعه حاضر آشکار می‌شود. انجام این مطالعه به غنی‌تر شدن مبانی نظری پژوهش در سه حوزه بدبینی سازمانی، حسادت سازمانی و رفتار ضد شهروندی سازمانی کمک می‌کند و با ترسیم دقیق چگونگی، شدت و جهت تأثیر بدبینی سازمانی بر حسادت سازمانی و گرایش به رفتارهای ضد شهروندی سازمانی شاید گامی عملی هرچند کوچک در راستای کاهش



رفتارهای ضد شهروندی سازمانی بتوان برداشت. بنابراین هدف کلی این مطالعه بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با رفتار ضد شهروندی سازمانی از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی است.

### روش بررسی

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران ناحیه دو شهر زاهدان به حجم ۳۷۷ نفر (۲۴۳ زن و ۱۳۴ مرد) در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود. با توجه به این که حجم جمعیت دبیران بر حسب جنسیت یکسان نبود، به طوری که ۶۴/۴۶ درصد دبیران زن و ۳۵/۵۴ درصد آنان مرد بودند، به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم (بر حسب درصد جنسیت دبیران) و به شیوه تصادفی، به طوری که همه دبیران شانس مساوی برای شرکت در مطالعه را داشته باشند، و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۹۱ معلم (۱۲۳ زن و ۶۸ مرد) از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند. در این مطالعه تلاش شد تا ملاحظات اخلاقی مدنظر قرار بگیرند و در این راستا پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، آزمودنیها (داوطلبان) از موضوع و هدف مطالعه مطلع شدند، شرکت‌کنندگان آزادی کامل برای شرکت یا عدم شرکت در مطالعه را داشتند و به آنها اطمینان داده شد که از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محافظت خواهد شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

- پرسشنامه بدبینی سازمانی دین، براندز و دهاروادکار<sup>۱</sup> (۱۹۹۸): این پرسشنامه در قالب ۱۳ سوال و ۳ بعد: بدبینی عاطفی (گویه‌های ۱ تا ۴)، بدبینی شناختی (گویه‌های ۵ تا ۹) و بدبینی رفتاری (گویه‌های ۱۰ تا ۱۳) به بررسی بدبینی سازمانی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پژوهش به ترتیب ۱۳ و ۶۵ است. هرچه نمره به ۶۵ نزدیکتر باشد نشانه بدبینی سازمانی بالاتر است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه دین و همکاران (۱۹۹۸) برای ابعاد عاطفی، شناختی و رفتاری به ترتیب برابر با ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۷۸ و در مطالعه عبدالهی و علیجان نوده پشنگی (۱۳۹۵) ۰/۸۲۹، ۰/۸۰۴ و ۰/۷۸ بود.
- پرسشنامه فرم کوتاه حسادت با تکیه بر منابع اسلامی ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹): این پرسشنامه در قالب ۲۲ گویه و ۳ بعد: حسادت شناختی (۴ گویه)، حسادت

1. Dean, Brandes & Dharwadkar

عاطفی (۱۰ گویه) و حسادت رفتاری (۸ گویه) به بررسی میزان حسادت سازمانی فرد می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پژوهش به ترتیب ۲۲ و ۱۱۰ است. هرچه نمره به ۱۱۰ نزدیکتر باشد نشانه حسادت سازمانی بالاتر است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه ولی زاده و آذربایجانی (۱۳۸۹) ۰/۹۱ گزارش شده است.

- **پرسشنامه رفتار ضد شهروندی رحمانی (۱۳۹۲):** این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال بوده و هدف آن ارزیابی رفتارهای ضد شهروندی در قالب ۵ بعد: لجبازی و خودسری (گویه‌های ۱ تا ۵)، مقاومت در برابر اقتدار (گویه‌های ۶ تا ۹)، طفره رفتن از کار (گویه‌های ۱۰ تا ۱۵)، کینه توزی (گویه‌های ۱۶ تا ۱۹) و پرخاشگری (گویه‌های ۲۰ تا ۲۴) است. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پژوهش به ترتیب ۲۴ و ۱۲۰ است. هرچه نمره به ۱۲۰ نزدیکتر باشد نشانه رفتار ضد شهروندی سازمانی بالاتر است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفا کرونباخ در مطالعه رحمانی (۱۳۹۲) برای ابعاد لجبازی و خودسری ۰/۷۴، مقاومت در برابر اقتدار ۰/۶۹، طفره رفتن از کار ۰/۷۳، کینه توزی ۰/۵۸، پرخاشگری، ۰/۷۱، و برای کل مقیاس ۰/۷۶ گزارش شده است.
- در این پژوهش و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های بدبینی سازمانی، رفتار ضد شهروندی سازمانی و حسادت سازمانی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶ و ۰/۹۱ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SPSS21 و لیزرل استفاده شد.

### یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۱۹۱ دبیر شهر زاهدان از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که بر حسب جنسیت ۱۲۳ نفر (۶۴/۶۴٪) زن و ۶۸ نفر (۳۵/۵۴٪) مرد، بر حسب تاهل، ۱۲۵ نفر (۶۵/۴٪) متاهل و ۶۶ نفر (۳۴/۶٪) مجرد، بر حسب تحصیلات، ۸۸ نفر (۴۶/۱٪) کارشناسی و ۱۰۳ نفر (۵۳/۹٪) کارشناسی ارشد، بر حسب سنوات خدمت، ۶۱ نفر (۳۱/۹٪) زیر ۱۰ سال، ۷۰ نفر (۳۶/۶٪) بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۶۰ نفر (۳۱/۴٪) بالای ۲۰ سال، بر حسب شیوه استخدامی ۱۵۵ نفر (۸۱/۲٪) به صورت رسمی و ۳۶ نفر (۱۸/۸٪) به صورت قراردادی و پیمانی استخدام شده بودند. برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول ۱،



شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به یافته‌های جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها متناسب با استاندارد مورد نظر می‌باشد. بنابراین پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
بدبینی عاطفی	۱۴/۶۷	۳/۵۹	-۰/۱۷۸	-۰/۶۹۸
بدبینی شناختی	۱۹/۴۸	۴/۲۱	-۰/۳۹۵	-۰/۷۵۱
بدبینی رفتاری	۱۳/۹۵	۳/۷۴	۰/۰۰۱	-۱/۰۵
بدبینی سازمانی (کل)	۴۸/۱۱	۱۰/۰۸	-۰/۰۰۶	-۰/۹۰۲
لجبازی و خودسری	۱۸/۳۸	۴/۱۴	-۰/۲۸۸	-۰/۴۰۸
مقاومت در برابر اقتدار	۱۵/۳۱	۳/۴۱	-۰/۷۹۳	۰/۵۷۷
طفره از کار	۲۲/۵۳	۵/۷۶	-۰/۴۸۰	۰/۷۵۵
کینه توزی	۱۷/۳۸	۳/۲	-۱/۹۴	۴/۲۵
پرخاشگری	۲۱/۱۸	۴/۳۳	-۱/۵۲	۲/۲۷
رفتار ضد شهروندی (کل)	۹۴/۸	۱۷/۶۲	-۰/۹۱۵	۱/۲۱
حسادت شناختی	۱۷/۲۴	۳/۱۸	-۱/۳۳	۱/۵۵
حسادت عاطفی	۴۲/۶۷	۷/۲۱	-۱/۱۹	۱/۲۷
حسادت رفتاری	۳۲/۳۵	۵/۸۵	-۱/۱۷	۱/۷۱
حسادت سازمانی (کل)	۹۲/۲۶	۱۵/۳	-۱/۳۷	۲/۱۲

همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که یافته‌های آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۱		۲		۳	
	sig	r	sig	r	sig	r
۱. بدبینی سازمانی	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	۰/۵۱۹	۰/۰۰۱	۰/۵۹۹
۲. رفتار ضد شهروندی	۰/۰۰۱	۰/۵۱۹	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	۰/۶۸۱
۳. حسادت سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۵۹۹	۰/۰۰۱	۰/۶۸۱	۰/۰۰۱	۱

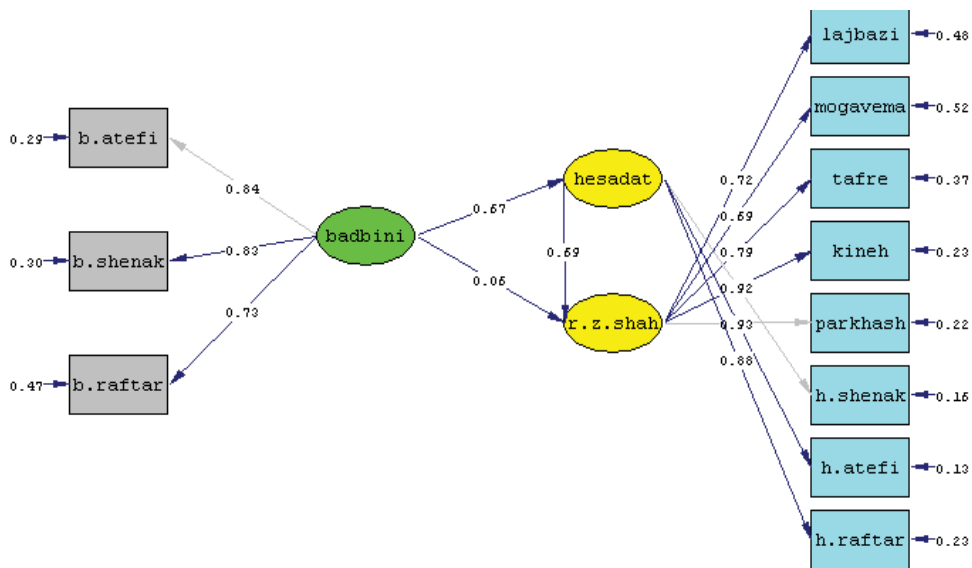
بر اساس یافته‌های جدول ۲ مقدار ضریب همبستگی بدبینی سازمانی با رفتار ضد شهروندی و حسادت سازمانی به ترتیب ۰/۵۱۹ و ۰/۵۹۹ و مقدار ضریب همبستگی بین رفتار ضد شهروندی و حسادت سازمانی ۰/۶۸۱ است که مثبت و معنی‌دار است ( $p < 0/001$ ). با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود. محققان شاخص‌های برازش را شامل، شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> (GFI)، شاخص برازش تطبیقی<sup>۲</sup> (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب مدل هستند، شاخص مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۳</sup> (RMSEA) مقادیر کمتر از ۰/۰۸ و شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده<sup>۴</sup> (SRMR) مقادیر کمتر از ۰/۰۵، نشانگر برازش مناسب مدل است. نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین شده مطابق با جدول ۳ مناسب بوده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

مقدار بدست آمده در مدل واقعی	مقدار مطلوب	نام شاخص
۰/۸	۰/۸ و بالا	نیکویی برازش (GFI)
۰/۰۸۲	زیر ۰/۰۹	ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)
۰/۹۴	۰/۹	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۰/۰۷۸	زیر ۰/۰۸	ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین شده برای هر فرضیه مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد که برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, SRMR...) استفاده شده است. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت در آن صورت میتوان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه می‌باشند. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.

1. Goodness-Of-fit Index
2. Comparative fit Index
3. Root Mean Square Error Of Approximation
4. The Standardized Root Mean Residual



شکل ۱: مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۱) می‌توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

جدول ۴: ضرایب مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش

نتیجه	t	ضریب مسیر	فرضیات
رد فرضیه	۰/۷۱	۰/۰۶	بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد.
تایید فرضیه	۸/۸۵	۰/۶۷	بدبینی سازمانی بر حسادت سازمانی تاثیر مثبت دارد.
تایید فرضیه	۷/۶۸	۰/۶۹	حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت دارد.
تایید فرضیه	۶/۵۳	۰/۴۶۲	بدبینی سازمانی از طریق حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی تاثیر مثبت دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۴ مقدار ضریب مسیر بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی ۰/۰۶ است و با توجه به این که مقدار تی به دست آمده ۰/۷۱ است که از مقدار تی استاندارد ۱/۹۶ کوچکتر است بنابراین بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت معناداری ندارد و در نتیجه فرضیه پژوهش رد می‌شود. بر اساس جدول فوق مقدار ضریب مسیر بدبینی سازمانی بر حسادت سازمانی ۰/۶۷ بوده و با توجه به این که مقدار تی به دست آمده ۸/۸۵ از مقدار تی استاندارد ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین بدبینی سازمانی بر حسادت سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد و در نتیجه فرضیه پژوهش تایید می‌شود. بر اساس یافته‌ها

مقدار ضریب مسیر حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی ۰/۶۹ بوده و با توجه به این که مقدار تی به دست آمده ۷/۶۸ از مقدار تی استاندارد ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد و در نتیجه فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همچنین یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر بدبینی سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی از طریق حسادت سازمانی ۰/۴۶۲ بوده و با توجه به این که مقدار تی به دست آمده ۶۷/۵۳ از مقدار تی استاندارد ۱/۹۶ بزرگتر است بنابراین بدبینی سازمانی از طریق حسادت سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد و در نتیجه فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

بدبینی سازمانی نگرش منفی افراد نسبت به روشها، فرایندها و مدیریت سازمان است، و این عناصر باعث می‌شوند کارکنان از دستیابی به علایقشان محروم شوند و در نتیجه می‌تواند پیامدهای منفی از جمله رفتارهای ضد شهروندی سازمانی و حسادت سازمانی را به دنبال داشته باشد. رفتار ضد شهروندی بیشتر از این منظر در خور توجه است که افراد سازمان که مهمترین سرمایه‌های یک سازمان هستند، مهمترین فرسایش دهنده‌های سرمایه‌های سازمان نیز می‌توانند باشد، بدین صورت که اگر به جای در پیش گرفتن رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای ضد شهروندی در سازمان رواج داشته باشد، سازمان به جای تقویت و رشد دچار فرسایش و شکست می‌شود. حسادت یک هیجان منفی و نامطلوب است و زمانی که فرد خودش را با همکارانش مقایسه می‌کند و متوجه نعمتهایی می‌شود که دیگران دارند و او ندارد، این احساس به او دست می‌دهد. این احساس پیامدهای منفی فردی و سازمانی را به دنبال دارد و می‌تواند رفتارهای شهروندی کارکنان را محدود می‌کند. از این رو این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی با رفتار ضد شهروندی سازمانی از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی انجام گرفت. یافته‌ی اول این مطالعه نشان داد که بدبینی سازمانی به‌طور مستقیم تاثیر مثبت معناداری بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی ندارد. عدم تاثیر مستقیم بدبینی سازمانی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی با یافته‌های مطالعات پیشین (مونیر و همکاران، ۲۰۱۴، ترکمن و آیکاک، ۲۰۱۷، ییلدیز و سایلیکای، ۲۰۱۵، شهزاد و محمود، ۲۰۱۲) همخوانی ندارد. علت این ناهمخوانی می‌تواند متفاوت بودن مقیاس‌های استفاده شده برای سنجش بدبینی سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در مطالعات پیشین و این مطالعه باشد.

یافته دوم این مطالعه نشان داد که بدبینی سازمانی بر حسادت سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد. در بررسی پیشینه پژوهش مطالعه‌ای که به بررسی رابطه بدبینی سازمانی با حسادت سازمانی پردازد مشاهده نگردید. افراد بدبین بی‌اعتمادی زیادی نسبت به کارکنان دارند و اعتقاد شدید دارند که دیگران خودخواه هستند و ارزش اعتماد و تکیه کردن ندارند که این نگرش از ناامیدی، ناکامی، تحقیر و سرخوردگی آنان شکل می‌گیرد. باور اصلی مرتبط با بدبینی این است که اصول درستکاری، عدالت و صداقت، قربانی منفعت شخصی شده است (چیابیروا، اوه، بنک و لومیلی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). در نتیجه افراد بدبین از لذت بردن فرد یا گروهی دیگر از داشته‌های مطلوبشان (شیء، موقعیت اجتماعی، ویژگی و یا کیفیت بودن) احساس حقارت، خصومت و حسادت می‌کنند.

دیگر یافته‌ی این پژوهش یعنی رابطه مثبت و معنادار بین حسادت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی با یافته‌ی محققانی همچون کوهن-چراش و لارسون (۲۰۱۷)، ناندیدکار (۲۰۱۱) و کیم و همکاران (۲۰۱۰) همخوان است. آنها در پژوهشهای خود به این نتیجه رسیدند که با افزایش حسادت، رفتارهای ضد شهروندی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. در تبیین رابطه حسادت سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی میتوان از دو نظریه تبادل اجتماعی و نظریه اسنادی بهره گرفت. طبق نظریه تبادل اجتماعی، اگر فرد حسود دریابد علت کسب منفعت طرف مقابل، بی‌عدالتی در سازمان بوده است، احتمال بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد. در حالی که طبق نظریه اسنادی، در صورتی که بی‌عدالتی بر جو محیط کار حاکم باشد، احتمال بروز حسادت و در نتیجه، رفتارهای آزاردهنده کاهش می‌یابد. زیرا در شرایط بی‌عدالتی، احساس خوداحترامی فرد تهدید نمی‌شود. زیرا فرد می‌داند طرف مقابل مستحق دریافت منفعت نبوده است. ولی چنانچه عدالت بر محیط کار حاکم باشد، افراد در صورتی پاداش می‌گیرند و منفعت کسب می‌کنند که شایسته‌ی آن باشند، در نتیجه، خود احترامی فرد حسود تهدید می‌شود، بنابراین، احتمال حسادت و رفتارهای مخرب از جانب وی، افزایش می‌یابد (کوهن-چراش و لارسون، ۲۰۱۷).

یافته اصلی این پژوهش نشان داد که بدبینی سازمانی از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در بررسی پیشینه پژوهش مطالعه‌ای که به بررسی رابطه بدبینی سازمانی از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی پردازد مشاهده نگردید. در تبیین رابطه بدبینی سازمانی با رفتارهای ضد شهروندی سازمانی از طریق متغیر میانجی حسادت سازمانی میتوان گفت که افراد

1. Chiaburu, Oh, Bank & Lomeli

بدگمان بر اساس باورها و احساساتی که از شرایط دارند، یا بر اساس ویژگی‌های شخصیتی خود، رفتارها و کنشهای خاصی را از خود نشان می‌دهند. این افراد عموماً نسبت به دیگران بی‌اعتماد بوده؛ تفکرات منفی زیادی در ذهن خود می‌پروراندند. عبارات توهین آمیز درست می‌کنند، و ضمن انتقاد از شرکت و مدیران آنها را به باد سخره و تمسخر می‌گیرند. بدگمانی دورنمای مشخص فردی نداشته، و حتی قادر نیستند که جایگاه باب میل خود را در سازمان داشته باشند. آنها اغلب تاکید می‌کنند که هیچ انتظاری از سازمان نداشته و اعتقادی به ژستهای مسالمت آمیز و دوستانه ندارند زیرا این ژستهای مسالمت آمیز حاکی از ضعف دیگران در برابر آنها بوده و به همین سبب، از این نوع ارتباطات دوری می‌جویند (خادمیان، ۱۳۹۵). افراد بدبین، دیگران را خودخواه و بی‌ملاحظه دانسته، انگیزه‌های دیگران را زیر سوال برده، در روابط با دیگران عملاً گارد و جبهه گرفته و اعتمادی به آنها ندارند و زمانی که فرد خودش را با همکارانش مقایسه می‌کند و متوجه نعمتهایی می‌شود که دیگران دارند و او ندارد، احساس حسادت سازمانی به او دست می‌دهد و از آنجا که افراد حسود نگرش منفی نسبت به سازمان دارند که باور اصلی آن این است که صداقت، عدالت، و پاکی نزد مدیران و همکاران یافت نمی‌شود و این منفعت طلبی شخصی منجر به کنشهایی بر اساس محرکها و حیل‌های پنهان می‌گردد در نتیجه امکان بروز رفتارهای ضد شهروندی سازمانی در افراد حسود افزایش می‌یابد (ناندیدکار، ۲۰۱۱).

زمانی که سازمان دارای یک بینش راهبردی است و در مسیر درست حرکت می‌کند و اقدامات، عملیات سازمانی و فرایندهای کاری مشخص و دارای رویه‌های معین است و سازمان توانایی بهبود و قابلیت یادگیری مستمر را داراست و رویه‌های مدیریتی از عملیات سازمانی و کارکنان پشتیبانی و حمایت می‌کنند، کارکنان نیز با توجه به شناخت مناسبی که از محیط کاری و فرایندهای کاری و رویه‌های آن کسب می‌کنند، با اعتماد بیشتری به فعالیت و کار در سازمان می‌پردازند. زیرا زمانی که کارکنان به این شناخت می‌رسند که سازمان با عدالت، خلوص و صداقت با آنها برخورد می‌کند، با توان و انرژی بیشتری در راستای رسیدن به اهداف سازمانی فعالیت و تلاش می‌نمایند. در نهایت براساس نتایج پژوهش میتوان بیان کرد که بدبینی کارکنان می‌تواند باعث کاهش نگرش مثبت آنها نسبت به سازمانشان شود و این عامل سبب ایجاد پیامدهای منفی برای سازمان از جمله رفتارهای ضد شهروندی و حسادت سازمانی می‌شود. برای غلبه بر بدبینی سازمانی، مدیران سازمان باید در تلاشهای خود برای مدیریت اخلاقی محیط کار، در رفتار و گفتار خود صادق و قابل اعتماد باشند. علاوه بر این مدیران در برنامه‌های سازمانی، مشارکت و همراهی کارکنان را از یاد نبرند و رابطه متناسبی را با آنها ایجاد کنند. برقراری ارتباطات دو طرفه که به موجب آن مدیران و کارکنان از ادراکات و احساسات یکدیگر آگاه می‌شوند و ارائه به موقع و مناسب اطلاعات برای کاهش بدبینی حیاتی است. بدبینی سازمانی را



همچنین میتوان با پذیرش اشتباهات در هنگام وقوع و عذرخواهی و انجام اقدامات اصلاحی مناسب به سرعت به حداقل رساند. در رابطه با کاهش حسادت سازمانی باید گفت که زمانی که افراد به همکاران خود اعتماد داشته باشند احساسات منفی شان نسبت به آنها کاهش می‌یابد و این اعتماد به همکاران باعث کاهش حسادت سازمانی می‌شود. اگر کارکنان دریابند که رقیبشان در سازمان بر اساس لیاقت و شایستگی و بر حسب عدالت سازمانی ترفیع و ارتقاء پیدا کرده است مطمئناً از میزان حسادت سازمانی آنها کاسته می‌شود. بنابراین مدیران سازمانی با بازنگری دقیق در توزیع منافع و امتیازات سازمانی، رویه‌های توزیع منافع و امتیازات و نحوه ارتباط مدیران با کارکنان ضمن کاهش بدبینی سازمانی، می‌توانند تا حدود زیادی از حسادت سازمانی و رفتارهای ضد شهروندی سازمانی کارکنان بکاهند. انجام این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. از جمله این که مطالعه حاضر از نظر مکانی صرفاً محدود به بخش خاصی از ایران است؛ آشکارا است که نظرات دبیران شهر زاهدان نمیتواند نماینده کاملی از نظرات کارکنان در کل کشور باشد، و این مسئله تعمیم مکانی پژوهش را با محدودیت مواجه می‌سازد. از آنجا که بررسی متغیرهای پژوهش از طریق ابزار خودگزارش‌دهی انجام گرفته است و با وجود دادن اطمینان به آزمودنیها مبنی بر محرمانه باقی ماندن اطلاعات، ممکن است تمام آنها (به خاطر حفظ وجهه خود) با صداقت کامل به سوالات پاسخ نداده باشند. نبود پژوهشهای مشابه و همراستا در ارتباط با چارچوب نظری این مطالعه در منابع داخلی و خارجی، تا حدودی تبیین نظری بحث را محدود و امکان مقایسه نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات مشابه را از پژوهشگر سلب می‌نماید.

### تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. محققین بر خود لازم می‌بینند که از همه کسانی که در این پژوهش با ما همکاری داشتند، به ویژه دبیران مورد مطالعه، کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

### منابع

- بلوچی، حسین، رستگار، عباسعلی. (۱۳۹۴). *مدل‌یابی ساختاری- تفسیری از عوامل مؤثر بر بدبینی سازمانی*. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۳(۳): ۷۱-۹۱.
- حسینی، سید حسین؛ حضرتی، محمود. (۱۳۹۲). *شناسایی و تبیین متغیرهای تاثیرگذار در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی*. توسعه انسانی پلیس، ۱۰(۴۴): ۴۷-۶۶.

خادمیان، زهرا. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر عوامل مؤثر بر بدگمانی کارکنان به تغییر سازمانی (کارکنان ستادی بیمارستان‌های سینا، امام خمینی و شریعتی). پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۱۵(۱):۱۱۷-۱۲۸.

زینالی صومعه، پروانه، پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۰). آثار فضای غیراخلاقی در محیط کار، بر رفتارهای ضد شهروندی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۴):۱-۱۰.

طالبی، بهنام، کریمی، فاطمه. (۱۳۹۶). تاثیر نگرش دینی بر مدیریت بدبینی سازمانی، دومین کنفرانس ملی علوم انسانی اسلامی. تهران، ۱۵ مهرماه ۱۳۹۶.

عابدی جعفری، حسن، شیعه زاده، الهه، سیدحسینی، سیده سمیرا. (۱۳۹۳). تأثیر حسادت بر تمایل به ترک خدمت پرستاران به میانجی‌گری خوداحترامی و رفتارهای غیرشهروندی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۲(۴):۷۶۳-۷۸۶.

عبدالهی، بیژن، علیجان نوده پشنگی، مجید. (۱۳۹۵). تبیین جهت‌گیری نسبت به تغییر در مدارس بر اساس نقش بدبینی سازمانی و سبک رهبری. دو فصلنامه مدیریت مدرسه، ۴(۱):۴۷-۷۰.

قلی‌پور، آرین، سعیدی‌نژاد، مجید، حسنقلی‌پور، حکیمه. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر روزه ماه مبارک رمضان بر بروز رفتار شهروندی سازمانی. مدیریت اسلامی، ۲۰(۲):۵۵-۷۳.

مرادی، مرتضی، جلیلیان، حمیدرضا. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی و نتایج آن. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۱):۱۲۳-۱۴۹.

مرتضوی، سعید، لگزیان، محمد، سید حسینی، سیده سمیرا. (۱۳۹۲). نقش واسط حسادت در تأثیر سبک رهبری تبادل رهبر-عضو بر تسهیم دانش و رفتارهای غیرشهروندی پرستاران. نشریه پرستاری ایران، ۲۶(۸۳):۶۸-۷۷.

مقتدایی، لیلا. (۱۳۹۶). مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی، مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۶۵):۱۴۵-۱۵۸.

نجاری، رضا. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین عوامل مؤثر بر بدگمانی به تغییر سازمانی در دانشگاه پیام نور استان مرکزی. مدیریت سازمانهای دولتی، ۲(۷):۸۹-۱۰۰.

ولیزاده، ابوالقاسم، آذربایجانی، مسعود. (۱۳۸۹). آزمون اولیه سنجش حسادت با تکیه بر منابع اسلامی، روان‌شناسی و دین، ۳(۲):۴۵-۶۰.

Acaray A, yıldıırım S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector, *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(1):65-76 .

Aslan S, Eren S. (2014). The effect of Cynicism and the organizational cynicism on alienation, The Clute Institute International Academic Conference, Munich, Germany. Chiaburu DS, Peng AC, Oh IS, Bank GC, & Lomeli LC. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A Meta analysis, *Journal of Vocational Behaviour*, 83(2):181-197 .

- Cohen-Charash Y, Larson EC. (2017). An emotion divided: Studying envy is better than studying “benign” and “malicious” envy, *Current Directions in Psychological Science*, 26():174–183 .
- Daneshvar Haris Z, Yousefi Saidabadi R, Niazazari K. (2016). The Effect of Perceived Spiritual Leadership on Envy Management of Faculty Members through the Role of Professional Development Mediation and Job Satisfaction, *International Education Studies*, 9(12):157-166 .
- Dean JW, Brandes P. & Dharwadkar R. (1998). Organizational cynicism, *Academy of Management Review*, 23(2):341-352 .
- Gholipour A, Saeidinejad M, Zehtabi M. (2009). The Explanation of Anti-Citizenship Behaviors in the Workplaces, *International Business Research*, 2(4):76-86 .
- Ince M, Turan S. (2011). Organizational Cynicism as A Factor that Affects the Organizational Change in the Process of Globalization and An Application in Karaman’s Public Institutions, *Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(2011):104-121 .
- Kim E, Glomb TM. (2014). Victimization of high performers: the roles of envy and work group identification, *Journal of Applied Psychology*, 2014 Jul; 99(4):619-34 .
- Kim S, O’Neill W, & Cho H. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management*, 29(3):530-537 .
- Mahdiun R, Ghahramani M, Rezaii Sharif A. (2010). Explanation of organizational citizenship behavior with personality, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5(2010):178-184 .
- Menon T, Thompson L. (2010). Envy at work, *Harvard Business Review*, 88(4):74-79 .
- Munir Y, Khalifah ZB, Asif T, & Khan H. (2014). Interactive effect of organizational cynicism on perception of organizational politics and citizenship behavior, *International Journal of Information Processing and Management*, 5(1):18-27 .
- Nafei WA, Kaifi BA. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt, *European Journal of Business and Management*, 5(12):131-147 .
- Nandedkar AP. (2011). Examining the Knowledge Sharing and Uncivil Behavior of Envious Employees: An Affective Events Theory Perspective, University of Texas-Pan American .
- Özler DE, Atalay CG. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector, *Business and Management Review*, 1(4):26-38 .
- Peplinski MS. (2014). Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being, A thesis Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Applied Psychology at The University of Waikato .

- Shahzad A, Mahmood Z. (2012). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan, Middle-East, *Journal of Scientific Research*, 12(5):580-588 .
- Tekin İÇ, Beduk A. (2015). A Study on Measuring Public and Private Hospital Employees' Organizational Commitment and Organizational Cynicism Levels: The Case of Konya, *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2(2):1-15 .
- Thompson G, Glasø L, Martinsen Ø. (2016). Antecedents and Consequences of Envy, *Journal of Social Psychology*, 156(2):139-153 .
- Turkmen F, Aykac E. (2017). The Association between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior: A Case Study, *European Research Studies Journal*, XX (44):742-753.
- Valerie A, Miguel MT, Olga K, Theophilus BA, & Maria CF. (2015). The Relationship between social cynicism belief, social dominance orientation, and the perception of unethical behavior: A cross-cultural examination in Russia, Portugal, and the United States, *Journal of Business Ethics*, 146 (3):545-562 .
- Volpe RL, Mohammed S, Hopkins M, Shapiro D, Dellasega C. (2014). The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses, *Health Care Manag (Frederick)*, 33(4):276-288 .
- Wei F, Steven S. (2013). Tit for tat? Abusive supervision and counterproductive work behaviors: The moderating effects of locus of control and perceived mobility, *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1):281-296 .
- Yasin T, Khalid S. (2015). Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2):568-582 .
- Yıldız S, Şaylıkay M. (2014). The effect of organisational cynicism on alienation, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(2014):622-627.
- Zlatan Krizan Z, Johar O. (2012). Envy Divides the Two Faces of Narcissism, *Journal of Personality*, 80(5):1415-1451.